Ontario

L'HEURE EST AU CHANGEMENT : LA LÉGISLATION ONTARIENNE SUR LES NORMES D'EMPLOI

Document de consultation

Ministère du Travail
Juillet 2000

AU SUJET DE CE DOCUMENT

Le temps est venu de s'assurer que la législation sur les normes d'emploi aide les Ontariennes et les Ontariens à relever les défis du 21e siècle. À cette fin, le gouvernement a décidé d'entreprendre un examen complet de la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) et des mesures législatives connexes.

Le présent document de consultation renferme quelques-unes des orientations proposées concernant une nouvelle loi ontarienne sur les normes d'emploi. Si vous êtes un employeur, un employé ou un représentant syndical, vous êtes directement touché par la législation qui détermine les normes liées à l'emploi et aux lieux de travail. En effet, vos obligations et droits fondamentaux y sont établis. Le présent document vous offre la possibilité de participer à un processus important et opportun de mise à jour de la législation sur les normes d'emploi.

L'examen comporte deux objectifs : le premier est de remplir l'engagement pris par le gouvernement dans son *Plan d'action* et le second, de mettre à jour et de clarifier la législation actuelle.

Le document est divisé en deux parties. La **partie un** comprend les objectifs de l'examen et un sommaire des orientations proposées. La **partie deux** comprend des renseignements détaillés sur les orientations proposées et *des questions de discussion.*

Le gouvernement souhaite connaître votre opinion sur les propositions et les questions contenues dans le document ainsi que vos commentaires généraux sur la réforme de la législation sur les normes d'emploi. À cette fin, il organisera des consultations aux mois d'août et de septembre 2000. À la fin du document, vous trouverez des renseignements sur le processus de consultation, sur la façon de faire part de vos commentaires et où obtenir des exemplaires du présent document.

Le gouvernement a l'intention d'introduire une nouvelle loi sur les normes d'emploi plus tard cette année. La consultation vous offre la possibilité de participer à la mise à jour de cette importante législation

TABLE DES MATIÈRES

Introduction

Partie un - OBJECTIFS ET SOMMAIRE DES ORIENTATIONS PROPOSÉES

1. Objectifs de l'examen

2. Sommaire des orientations proposées

Partie deux - RENSEIGNEMENTS DÉTAILLÉS SUR LES ORIENTATIONS PROPOSÉES

A. Engagements du *Plan d'action*

1. Modalités de travail flexibles
   a. Heures de travail et heures supplémentaires
   b. Congés payés
   c. Jours fériés

2. Congés pour obligations familiales

B. Mise à jour et clarification de la législation sur les normes d'emploi

Normes à mettre à jour : aucun changement majeur proposé

1. Rémunération
2. Licenciement et cessation d'emploi

Champ d'application de la Loi : exemptions et règles spéciales

1. Protection offerte par la Loi
2. Exemptions

Dispositions relatives à la structure, à l'administration et à l'application de la Loi

1. Administration
2. Enforcement
3. Autres normes liées aux lieux de travail

CONCLUSION

Comment faire part de vos commentaires et suggestions

INTRODUCTION

Nécessité de passer à l'action

Les lieux de travail d'aujourd'hui sont flexibles et peuvent rapidement s'adapter aux nouvelles circonstances. Les piliers du succès économique sont la souplesse et la créativité. Les lieux de travail d'aujourd'hui font l'objet de transformations constantes au fur et à mesure que les employeurs et les employés relèvent de nouveaux défis et saisissent les occasions de croissance qui se présentent.

Cependant, les employeurs et les employés ont dit au gouvernement que la législation ontarienne sur les normes d'emploi ne leur permettait pas toujours de saisir ces occasions. Par exemple, la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) est encombrante, compliquée, périmée et elle porte à confusion. La LNE – qui n'a pas subi de modifications majeures depuis plus de vingt ans – contient un langage, des préoccupations et des approches qui appartiennent à une autre époque. Elle décourage la croissance et l'innovation, et ne sert plus les cinq millions d'employés et d'employeurs de l'Ontario.

Le gouvernement est déterminé à moderniser la LNE afin de favoriser davantage la productivité, la création d'emplois, la croissance et les investissements. Il remplit ainsi sa promesse de donner aux parties des lieux de travail de l'Ontario la législation flexible et moderne dont elles ont besoin pour jouer un rôle essentiel dans le boom économique sans précédent de la province.

La Commission de révision des formalités administratives, lors de ses consultations auprès d'entreprises, d'institutions et de particuliers, a déterminé un nombre de changements qui amélioreront la flexibilité sur les lieux de travail. La simplification de la LNE et des formalités administratives contribuera directement au bien-être économique de l'Ontario en réduisant les coûts des entreprises.

Le gouvernement encouragera la création d'emplois, créera un plus grand équilibre entre le travail et la famille et améliorera la qualité de vie en Ontario en mettant en oeuvre les engagements suivants qu'il a pris dans son *Plan d'action* :

- Offrir aux employeurs et employés l'occasion d'établir des modalités de travail qui conviennent à leur travail et à leurs besoins personnels.
- Permettre aux employés des sociétés qui comptent au moins 50 employés de prendre jusqu'à 10 jours de congé non payé avec protection de l'emploi en cas de crise familiale.

Le gouvernement verra aussi à clarifier la LNE et à en faciliter la compréhension. Ceci favorisera une plus grande conformité à la Loi par toutes les parties des lieux de travail. Il en découlera une protection accrue des travailleurs et une plus grande uniformité des règles pour les employeurs.

Contexte

La *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) établit les règles fondamentales relatives à l'emploi en Ontario. Elle a été créée en 1968 et regroupe plusieurs lois antérieures qui régissaient divers aspects des relations employeurs-employés.

Le cadre de la LNE actuelle consiste en des dispositions législatives et réglementaires. Il détermine qui est couvert par la Loi, puis décrit de façon générale les normes fondamentales liées à l'emploi (par exemple, heures de travail, vacances, jours fériés, congé de maternité et congé parental). Son administration et son application sont assurées par le ministère du Travail, par l'entremise des tribunaux, ou par la procédure de grief disponible dans les lieux de travail syndiqués.

Malgré les efforts des gouvernements antérieurs pour réformer la LNE, cette dernière n'a pas fait l'objet d'une révision complète depuis plus de vingt ans. Par conséquent, un examen complet s'impose et une importante réforme est attendue par la plupart des intervenants, y compris 500 entreprises et institutions ontariennes qui ont fait l'objet d'un sondage pour la Commission de révision des formalités administratives et qui ont identifié la réforme de la LNE comme une priorité absolue pour améliorer la compétitivité de la province en tant qu'endroit où investir.

Par le biais de commentaires, de lettres et de discussions, les employeurs, les employés et les syndicats ont dit au gouvernement que les règles fondamentales de l'Ontario en ce qui concerne les lieux de travail étaient désuètes. Elles ne reflètent plus les caractéristiques et les besoins des lieux de travail d'aujourd'hui. De plus, elles sont difficiles à comprendre et à respecter.

Les récentes initiatives législatives du gouvernement visaient à améliorer la compétitivité de l'Ontario afin d'encourager une forte croissance économique et la création d'emplois. En 1996, certains changements ont été apportés à la LNE par le projet de loi 49, la *Loi de 1996 sur l'amélioration des normes d'emploi*. Ces changements visaient à rendre l'administration de la LNE plus efficace.

En 1998, le gouvernement a poursuivi son dialogue sur les changements à apporter en diffusant le document de consultation intitulé *L'avenir du travail en Ontario*.

L'an dernier, dans son document d'élection, le *Plan d'actio*n, le gouvernement a promis de donner aux employeurs et aux employés une plus grande flexibilité en ce qui concerne les modalités de travail et de créer des dispositions sur les congés pour les situations de crise familiale.

Nos lieux de travail changent. Des règles du marché plus ouvertes, une compétition accrue, les progrès technologiques, de nouveaux marchés de produits et services, ainsi que les changements dans la composition de la main-d'oeuvre continuent de modifier notre façon de travailler.

Les employeurs restructurent les entreprises, introduisent de nouvelles technologies et de nouveaux systèmes de production et de livraison, et élaborent de nouvelles façons de travailler afin d'accroître leur productivité et leur capacité de répondre rapidement aux demandes du marché. Les employés ont des niveaux d'instruction plus élevés, mettent à jour leurs compétences, changent de métier ou de profession et veulent participer davantage au processus décisionnel sur les lieux de travail. Ils cherchent également des moyens d'équilibrer leur vie au travail avec leurs responsabilités familiales et communautaires.

Les lieux de travail et les travailleurs de l'Ontario sont flexibles, adaptables et modernes. La législation sur les normes d'emploi devrait également l'être.

Retour à la table des matières

PARTIE UN OBJECTIFS ET SOMMAIRE DES ORIENTATIONS PROPOSÉES

1. Objectifs de l'examen

L'examen comporte deux objectifs globaux :

- mettre en oeuvre les engagements pris dans le *Plan d'action*;
- mettre à jour et clarifier la législation.

L'Ontario doit se doter de lieux de travail innovateurs qui peuvent efficacement s'adapter aux occasions qui se présentent afin de demeurer compétitifs et de contribuer à une qualité de vie élevée, ce qui accroîtra la productivité, la création d'emplois, la croissance et les investissements en Ontario. Pour appuyer ces objectifs, la législation sur les normes d'emploi doit être flexible, moderne, efficace et équitable.

Une LNE **flexible et moderne** tiendrait compte de la tendance aux modalités de travail plus variées. Elle tiendrait également compte du fait qu'un seul ensemble de normes pourrait ne pas convenir à tous les types d'emplois, d'occupations ou de relations employeurs-employés. Elle offrirait un plus grand choix de modalités de travail. Elle serait suffisamment souple pour s'adapter aux changements technologiques qui touchent tous les aspects du travail, qu'il s'agisse de la façon dont les employés sont payés à la façon dont ils communiquent et font leur travail.

Une **LNE simplifiée et plus efficace** serait rationalisée, cohérente et facile à comprendre. Elle encouragerait les employeurs et les employés à se conformer à ses dispositions.

Une LNE équitable uniformiserait les règles et aiderait à faire en sorte que les employeurs ne sont pas confrontés à une concurrence injuste. Elle garantirait que tous les employés en Ontario sont traités équitablement et sont protégés par les droits fondamentaux liés au travail.

Les orientations proposées dans le présent document ont pour objectif de remplir les engagements que le gouvernement a pris dans son *Plan d'action* et de mettre à jour les mesures législatives pertinentes. Elles visent à rendre les entreprises de l'Ontario innovatrices et compétitives, à faire en sorte qu'elles s'adaptent aux changements et à ce qu'elles soient plus productives. Elles visent aussi à maintenir les droits fondamentaux des employés.

De plus, elles confirment la détermination du gouvernement à créer des emplois, à favoriser la croissance économique et à faire de l'Ontario le meilleur endroit pour vivre, investir et élever des enfants.

Retour à la table des matières

Sommaire des orientations proposées pour une nouvelle législation sur les normes d'emploi

Afin d'atteindre son objectif de flexibilité, de simplicité et de clarté, le gouvernement propose les révisions, modifications et engagements suivants :

A. Engagements du Plan d'action

1) Modalités de travail flexibles

(a) Heures de travail et heures supplémentaires

Une plus grande flexibilité permettrait aux employés et employeurs de collaborer afin d'établir des modalités qui répondent à leurs besoins.

- Le système actuel de permis pour heures supplémentaires serait éliminé.
- Le nombre maximum d'heures de travail passerait à 60 heures par semaine. Il serait peut-être nécessaire de continuer à exempter certaines occupations ou industries (par exemple, l'industrie de la construction ou le secteur agricole) en raison de la nature du travail.
- Pour les heures de travail excédant 48 heures par semaine, il faudrait obtenir le consentement de l'employé.
- Les employeurs et les employés peuvent établir ensemble des modalités de travail dans le cadre desquelles les 60 heures de travail par semaine représentent une moyenne sur une période ne dépassant pas trois semaines, sous réserve des dispositions sur les périodes de repos quotidien et hebdomadaire.
- Les périodes de repos quotidien comprendraient des heures consécutives sans travail.
- Les heures supplémentaires continueraient d'être payées après 44 heures de travail par semaine.
- Les heures supplémentaires pourraient également représenter une moyenne sur une période ne dépassant pas trois semaines et les employés pourraient décider de prendre des congés compensatoires au lieu d'être payés pour leurs heures supplémentaires.

(b) Congés payés

- À la demande écrite d'un employé, celui-ci et son employeur pourraient s'entendre pour que l'employé prenne un seul jour ou quelques jours de vacances à la fois.

(c) Jours fériés

- Les employeurs et les employés jouiraient d'une plus grande souplesse car ils pourraient s'entendre pour que l'employé travaille un jour férié sans qu'il soit nécessaire de prévoir un jour de congé de remplacement. Ainsi, l'employé pourrait choisir de recevoir son salaire normal majoré de 50 pour 100 pour les heures travaillées le jour férié et un jour de salaire normal *ou* de recevoir son salaire normal pour le jour férié travaillé et un jour de congé payé de remplacement.
- La plupart des conditions d'admissibilité seraient éliminées à l'exception de l'exigence selon laquelle un employé doit se présenter au travail et effectuer sa journée de travail lorsqu'il a accepté de travailler un jour férié.
- Le salaire normal versé pour le jour férié pourrait être établi au prorata.

2) Congé pour obligations familiales

- Un nouveau congé pour obligations familiales permettrait aux employés des lieux de travail comptant au moins 50 employés d'obtenir, par année, jusqu'à 10 jours de congé non payé avec protection de l'emploi afin de faire face à une situation de crise familiale, de maladie (de l'employé ou d'un membre de sa famille) et de deuil.
- Ce congé s'appliquerait dans les cas de maladie touchant l'employé et de crise familiale, de maladie ou de décès touchant les personnes suivantes : conjoint ou partenaire de même sexe de l'employé,

son père ou sa mère, son beau-père ou sa belle-mère, son enfant, un enfant de son conjoint, son frère, sa soeur, son grand-père ou sa grand-mère, le grand-père ou la grand-mère de son conjoint, son petit-enfant, le petit-enfant de son conjoint, le conjoint ou le partenaire de même sexe de son enfant, le père ou la mère de son conjoint ou partenaire de même sexe et toute autre personne à sa charge pour ce qui est des soins ou de l'aide.

Retour à la table des matières

B. Mise à jour et clarification de la législation

Normes à mettre à jour : aucun changement majeur proposé

1) Rémunération

- Permettre le dépôt direct des salaires sans avoir à obtenir le consentement des employés.

2) Licenciement et cessation d'emploi

- Des modifications seraient apportées afin d'assurer une plus grande uniformité des définitions et de l'application des dispositions liées au licenciement et à la cessation d'emploi.

Champ d'application de la Loi : exemptions et règles spéciales

1) Protection offerte par la Loit

- Les définitions seraient mises à jour pour tenir compte des nouvelles modalités de travail.

2) Exemptions

- Une politique permettant d'évaluer si certaines occupations ou industries devraient être exemptées de certaines normes serait adoptée

Dispositions liées à la structure, à l'administration et à l'application de la Loi

1) Administration

- Les procédures administratives seraient plus efficaces et plus équitables.
- Les définitions et les normes contenues dans la Loi seraient clarifiées et plus faciles à comprendre.

2) Application

- Des sanctions pécuniaires croissantes seraient imposées pour toute violation de la Loi.
- Une nouvelle disposition anti-représailles serait introduite pour permettre aux agents des normes d'emploi ou aux agents des relations de travail qu'un employé qui a été licencié, qui a fait l'objet de mesures disciplinaires ou qui a été autrement pénalisé pour avoir exercé ses droits en vertu de la Loi soit réintégré dans ses fonctions et/ou reçoive une compensation.

3) Autres normes liées aux lieux de travail

- Les lois suivantes seraient abrogées : *Loi sur le jour de repos hebdomadaire*, *Loi sur les normes industrielles*, *Loi sur les agences d'emploi* et *Loi sur les conditions d'emploi dans les contrats gouvernementaux*.

Retour à la table des matières

RENSEIGNEMENTS DÉTAILLÉS SUR LES ORIENTATIONS PROPOSÉES

A. Engagements du Plan d'action

1) Modalités de travail flexibles

Les heures de travail des employés sont actuellement très variées et ceci fait l'objet d'un débat important. Il en est de même pour l'incidence des heures de travail sur la création d'emplois et le besoin de prévoir des modalités de travail flexibles qui sont adaptées aux systèmes de production et de livraison tout en permettant l'équilibre entre le travail et les responsabilités familiales.

La loi actuelle contient des règles restrictives et prêtant à confusion sur les modalités de travail, les vacances et les congés publics. La mise à jour et la clarification de la Loi donneront aux employeurs et aux employés une plus grande flexibilité et leur permettra de mieux comprendre leurs droits et responsabilités.

a) Heures de travail et heures supplémentaires

Actuellement, le nombre maximal d'heures de travail est de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine. Les heures supplémentaires (heures excédant 44 heures par semaine) sont payées au taux normal de salaire majoré de 50 pour 100. En vertu de la LNE, le directeur des normes d'emploi peut délivrer un permis relatif aux heures excédentaires lorsqu'un employeur en fait la demande. Grâce à ce permis, les employeurs peuvent demander à leurs employés de travailler un nombre d'heures plus élevé que le nombre d'heures maximal, jusqu'à la limite établie par le permis. Les employeurs perçoivent le processus de délivrance d'un permis comme une formalité administrative encombrante, complexe, restrictive et inefficace pour contrôler les heures excédentaires.

Les normes actuelles concernant le nombre d'heures de travail ont été critiquées par les employeurs et les groupes d'employés. Parfois, elles empêchent les employeurs d'exploiter leur entreprise de manière à pouvoir réagir aux pressions du marché, à intégrer les nouveaux procédés de fabrication ou à répondre aux fortes exigences des industries de la haute technologie. Les normes en matière d'heures de travail ne permettent pas non plus aux employés d'avoir des heures de travail variées qui correspondent à leurs préférences ou qui leur offrent la possibilité d'équilibrer leur travail avec leurs responsabilités familiales. Par conséquent, de nombreux employeurs, employés et syndicats ont laissé entendre que la non-conformité aux dispositions pertinentes était élevée.

Orientation proposée :

Afin de permettre aux employeurs et employés d'élaborer ensemble des modalités de travail telles que les horaires variables ou les semaines de travail comprimées qui répondent à des circonstances ou besoins particuliers, les normes liées aux heures de travail et aux heures supplémentaires seraient modifiées comme suit :

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

- Le système actuel de permis relatif aux heures excédentaires serait éliminé.
- Le nombre maximal d'heures de travail passerait à 60 heures. Il pourrait cependant se révéler nécessaire de continuer à exempter certaines occupations ou industries (par exemple, industrie de la construction ou secteur agricole) en raison de la nature du travail.
- Pour toute heure de travail excédant 48 heures par semaine, il faudrait obtenir le consentement de l'employé.
- Les employeurs et les employés pourraient s'entendre pour établir des modalités de travail selon lesquelles les 60 heures de travail par semaine représenteraient une moyenne sur une période ne dépassant pas trois semaines.
- Les périodes de repos quotidien comprendraient un certain nombre d'heures consécutives sans travail.
- Les heures supplémentaires continueraient d'être payées après 44 heures par semaine et les employés pourraient choisir de prendre des jours de congé plutôt que d'être payés pour ces heures.
- Les heures supplémentaires pourraient aussi représenter une moyenne sur une période ne dépassant pas trois semaines.
- Ces modalités seraient assujetties à des dispositions sur le repos quotidien et hebdomadaire. Les dispositions sur le repos hebdomadaire prévoiraient un repos de 24 heures consécutives pour chaque période de 7 jours et de 48 heures consécutives pour chaque période de 14 jours.

Questions de discussion

1. ***Les normes liées aux heures de travail et aux heures supplémentaires sont-elles appropriées? Sont-elles suffisamment flexibles pour permettre aux employeurs et aux employés de déterminer des modalités de travail qui sont adaptées à des circonstances particulières tout en ne forçant pas les employés à effectuer un nombre excessif d'heures de travail?***
2. ***Devrait-on fixer une limite au nombre d'heures de travail en établissant une période de repos quotidien? Dans l'affirmative, quelle devrait être cette limite?***
3. ***Les normes proposées concernant les heures de travail et les heures supplémentaires sont-elles faciles à comprendre et favoriseraient-elles la conformité?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

b) Congés payés

La LNE établit une norme minimale de deux semaines de vacances par année assortie d'une indemnité de vacances de 4 pour 100, versée après 12 mois complets de travail pour le même employeur. Un employeur a le droit d'établir un horaire de vacances, mais ces vacances doivent être déterminées au plus tard 10 mois après l'année où elles ont été accordées. De plus, la LNE exige que les employeurs déterminent les vacances par périodes d'une semaine ou de deux semaines.

Ces dispositions ont été élaborées afin de permettre aux employés de prendre des congés pour répondre à des besoins personnels, familiaux ou autres. Cependant, elles ont fait l'objet de critiques. On dit qu'elles n'offrent pas aux employeurs et aux employés la flexibilité nécessaire pour déterminer des vacances qui tiennent compte des situations et des besoins changeants.

De nombreux employés ont déclaré qu'ils préféreraient prendre un jour ou deux de vacances à la fois plutôt qu'une semaine afin d'utiliser leurs congés payés pour s'occuper de questions personnelles. Les

- Le système actuel de permis relatif aux heures excédentaires serait éliminé.
- Le nombre maximal d'heures de travail passerait à 60 heures. Il pourrait cependant se révéler nécessaire de continuer à exempter certaines occupations ou industries (par exemple, industrie de la construction ou secteur agricole) en raison de la nature du travail.
- Pour toute heure de travail excédant 48 heures par semaine, il faudrait obtenir le consentement de l'employé.
- Les employeurs et les employés pourraient s'entendre pour établir des modalités de travail selon lesquelles les 60 heures de travail par semaine représenteraient une moyenne sur une période ne dépassant pas trois semaines.
- Les périodes de repos quotidien comprendraient un certain nombre d'heures consécutives sans travail.
- Les heures supplémentaires continueraient d'être payées après 44 heures par semaine et les employés pourraient choisir de prendre des jours de congé plutôt que d'être payés pour ces heures.
- Les heures supplémentaires pourraient aussi représenter une moyenne sur une période ne dépassant pas trois semaines.
- Ces modalités seraient assujetties à des dispositions sur le repos quotidien et hebdomadaire. Les dispositions sur le repos hebdomadaire prévoiraient un repos de 24 heures consécutives pour chaque période de 7 jours et de 48 heures consécutives pour chaque période de 14 jours.

Questions de discussion

1. ***Les normes liées aux heures de travail et aux heures supplémentaires sont-elles appropriées? Sont-elles suffisamment flexibles pour permettre aux employeurs et aux employés de déterminer des modalités de travail qui sont adaptées à des circonstances particulières tout en ne forçant pas les employés à effectuer un nombre excessif d'heures de travail?***
2. ***Devrait-on fixer une limite au nombre d'heures de travail en établissant une période de repos quotidien? Dans l'affirmative, quelle devrait être cette limite?***
3. ***Les normes proposées concernant les heures de travail et les heures supplémentaires sont-elles faciles à comprendre et favoriseraient-elles la conformité?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

---

b) Congés payés

La LNE établit une norme minimale de deux semaines de vacances par année assortie d'une indemnité de vacances de 4 pour 100, versée après 12 mois complets de travail pour le même employeur. Un employeur a le droit d'établir un horaire de vacances, mais ces vacances doivent être déterminées au plus tard 10 mois après l'année où elles ont été accordées. De plus, la LNE exige que les employeurs déterminent les vacances par périodes d'une semaine ou de deux semaines.

Ces dispositions ont été élaborées afin de permettre aux employés de prendre des congés pour répondre à des besoins personnels, familiaux ou autres. Cependant, elles ont fait l'objet de critiques. On dit qu'elles n'offrent pas aux employeurs et aux employés la flexibilité nécessaire pour déterminer des vacances qui tiennent compte des situations et des besoins changeants.

De nombreux employés ont déclaré qu'ils préféreraient prendre un jour ou deux de vacances à la fois plutôt qu'une semaine afin d'utiliser leurs congés payés pour s'occuper de questions personnelles. Les

employeurs peuvent bénéficier de telles modalités puisqu'elles perturbent moins le travail, particulièrement dans les petites entreprises où il faut prévoir des coûts pour remplacer les employés qui s'absentent plus de quelques jours à la fois. Le fait d'offrir ce choix aux employés pourrait permettre d'accroître la productivité et, par conséquent, aider les employeurs

Orientation proposée:

Le gouvernement propose de tenir compte des caractéristiques changeantes de la main-d'oeuvre et de l'importance des petites entreprises en Ontario en offrant aux employeurs et employés une plus grande flexibilité pour déterminer des modalités de travail et de vacances qui répondent le mieux à leurs besoins. Les changements suivants seraient apportés aux congés payés :

- À la demande écrite d'un employé, celui-ci et son employeur pourraient s'entendre pour déterminer des vacances qui comprendraient des congés d'un jour.

Questions de discussion

1.

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

---

c) Jours fériés

La LNE prévoit actuellement huit jours fériés par année. Pour chacun de ces jours, les employés ont droit à un jour de congé payé. Si un employé décide de travailler un jour férié, il reçoit son salaire normal et son employeur doit lui offrir un autre jour de congé payé. Des règles particulières s'appliquent aux employés qui travaillent dans les hôpitaux, les restaurants, les motels, les tavernes, les centres touristiques et les exploitations à fonctionnement ininterrompu. Ces employés peuvent être tenus de travailler le jour férié. Dans ce cas, l'employeur soit détermine un jour de congé payé de remplacement, *soit* verse pour la journée le salaire normal d'une journée en plus du salaire normal majoré de 50 pour 100.

Actuellement, afin qu'un employé puisse être admissible à un jour férié payé, il doit satisfaire aux cinq conditions suivantes :

1. il doit travailler pour l'employeur depuis au moins trois mois;
2. il doit avoir touché au moins 12 jours de salaire au cours des quatre semaines de travail précédant le jour férié;
3. il doit accomplir sa journée normale de travail la veille et le lendemain du jour férié;
4. il doit se présenter au travail et accomplir sa journée de travail s'il avait accepté de le faire;
5. il ne doit pas avoir un contrat de travail qui lui laisse le choix de travailler ou non.

Les employeurs, les employés et les spécialistes des normes d'emploi ont indiqué qu'il était extrêmement difficile de déterminer si un employé avait droit à un jour férié payé. Ils ont aussi mentionné qu'on pourrait obtenir une plus grande flexibilité si les employeurs et les employés pouvaient s'entendre pour qu'un employé travaille un jour férié et reçoive un salaire au taux majoré sans qu'il soit obligatoire de déterminer un jour de congé de remplacement. De plus, de nombreux travailleurs occasionnels, lesquels

représentent un pourcentage de plus en plus élevé de la main-d'oeuvre en Ontario, n'ont pas droit aux jours fériés parce qu'ils ne satisfont pas aux conditions d'admissibilité.

Orientation proposée:

Le gouvernement a l'intention de simplifier les règles et les conditions liées aux jours fériés payés afin de garantir que les employeurs et les employés jouissent d'une plus grande flexibilité pour établir certaines modalités de travail. La nouvelle loi tiendrait aussi compte du fait qu'un pourcentage de plus en plus élevé d'employés ont des relations de travail particulières avec leur employeur. Par conséquent, le gouvernement propose d'apporter les changements suivants aux dispositions sur les jours fériés :

- Les employeurs et les employés pourraient décider ensemble que l'employé travaillera un jour férié sans qu'il soit nécessaire de déterminer un jour de congé de remplacement. Ils pourraient décider ensemble que l'employé obtiendra *soit* son salaire normal majoré de 50 pour 100 pour les heures travaillées le jour férié, *soit* son salaire normal pour le jour férié et un congé payé de remplacement.
- Les dispositions sur les exploitations à fonctionnement ininterrompu, l'industrie des loisirs et du tourisme continueraient de s'appliquer
- La plupart des conditions d'admissibilité seraient éliminées, à l'exception de l'exigence selon laquelle un employé doit se présenter au travail et effectuer sa journée de travail lorsqu'il a auparavant accepté de le faire.
- Le salaire normal pour le jour férié serait établi au prorata.

Questions de discussion

1. ***L'élimination des conditions d'admissibilité simplifie-t-elle les dispositions sur les jours fériés et offre-t-elle une protection plus équitable?***
2. ***Les changements proposés offrent-ils aux employeurs et aux employés la flexibilité nécessaire pour déterminer des modalités de travail qui répondent le mieux à des circonstances particulières?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

2) Congé pour obligations familiales

Un certain nombre de changements sociaux et démographiques ont suscité un intérêt envers l'élaboration de nouvelles dispositions sur les congés. Parmi les changements, mentionnons :

- un nombre plus élevé de femmes travaillant à l'extérieur de la maison, particulièrement des femmes avec de jeunes enfants;
- une population vieillissante qui a produit une « génération sandwich » d'adultes qui doivent non seulement élever leurs enfants, mais aussi prendre soin de leurs parents âgés ou handicapés;
- les changements dans la façon dont les soins de santé sont offerts, une plus grande importance étant accordée à la prestation de soins à l'extérieur des établissements.

L'objectif des dispositions sur les obligations familiales est de tenir compte des demandes variées auxquelles doivent répondre les employés de l'Ontario et de promouvoir un meilleur équilibre entre le travail et la famille.

représentent un pourcentage de plus en plus élevé de la main-d'oeuvre en Ontario, n'ont pas droit aux jours fériés parce qu'ils ne satisfont pas aux conditions d'admissibilité.

Orientation proposée:

Le gouvernement a l'intention de simplifier les règles et les conditions liées aux jours fériés payés afin de garantir que les employeurs et les employés jouissent d'une plus grande flexibilité pour établir certaines modalités de travail. La nouvelle loi tiendrait aussi compte du fait qu'un pourcentage de plus en plus élevé d'employés ont des relations de travail particulières avec leur employeur. Par conséquent, le gouvernement propose d'apporter les changements suivants aux dispositions sur les jours fériés :

- Les employeurs et les employés pourraient décider ensemble que l'employé travaillera un jour férié sans qu'il soit nécessaire de déterminer un jour de congé de remplacement. Ils pourraient décider ensemble que l'employé obtiendra *soit* son salaire normal majoré de 50 pour 100 pour les heures travaillées le jour férié, *soit* son salaire normal pour le jour férié et un congé payé de remplacement.
- Les dispositions sur les exploitations à fonctionnement ininterrompu, l'industrie des loisirs et du tourisme continueraient de s'appliquer.
- La plupart des conditions d'admissibilité seraient éliminées, à l'exception de l'exigence selon laquelle un employé doit se présenter au travail et effectuer sa journée de travail lorsqu'il a auparavant accepté de le faire.
- Le salaire normal pour le jour férié serait établi au prorata.

Questions de discussion

1. ***L'élimination des conditions d'admissibilité simplifie-t-elle les dispositions sur les jours fériés et offre-t-elle une protection plus équitable?***
2. ***Les changements proposés offrent-ils aux employeurs et aux employés la flexibilité nécessaire pour déterminer des modalités de travail qui répondent le mieux à des circonstances particulières?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

---

2) Congé pour obligations familiales

Un certain nombre de changements sociaux et démographiques ont suscité un intérêt envers l'élaboration de nouvelles dispositions sur les congés. Parmi les changements, mentionnons :

- un nombre plus élevé de femmes travaillant à l'extérieur de la maison, particulièrement des femmes avec de jeunes enfants;
- une population vieillissante qui a produit une « génération sandwich » d'adultes qui doivent non seulement élever leurs enfants, mais aussi prendre soin de leurs parents âgés ou handicapés;
- les changements dans la façon dont les soins de santé sont offerts, une plus grande importance étant accordée à la prestation de soins à l'extérieur des établissements.

L'objectif des dispositions sur les obligations familiales est de tenir compte des demandes variées auxquelles doivent répondre les employés de l'Ontario et de promouvoir un meilleur équilibre entre le travail et la famille.

Les seuls congés qu'autorise actuellement la LNE sont le congé de maternité et le congé parental. Les dispositions à ce sujet permettent à une employée enceinte de prendre 17 semaines de congé de maternité. Le congé parental, que peut prendre l'un des deux parents, consiste en un congé de 18 semaines. Le congé de maternité ne peut commencer que 17 semaines avant la date prévue d'accouchement. Ailleurs au Canada, ainsi qu'en Europe et aux États-Unis, les employés peuvent obtenir des congés supplémentaires pour prendre soin de leur famille, en cas de deuil et pour d'autres responsabilités ou activités communautaires.

Dans son *Plan d'action*, le gouvernement s'est engagé à fournir aux employés qui travaillent dans des entreprises de 50 employés et plus jusqu'à 10 jours de congé non payé avec protection de l'emploi pour des raisons familiales et médicales reconnues. Ce droit à un congé pour obligations familiales tient compte du fait que des situations médicales ou autres situations graves légitimes peuvent survenir et que les employés ne devraient pas être pénalisés ou perdre leur emploi lorsqu'ils doivent s'absenter du travail pour régler ces situations.

Orientation proposée:

a) Congé pour obligations familiales

Le gouvernement entend respecter l'engagement qu'il a pris dans son Plan d'action. Ci-dessous, un aperçu des congés que le gouvernement songe à intégrer à une nouvelle loi :

- une nouvelle disposition sur les congés pour obligations familiales aux termes de laquelle les employés de l'Ontario, dans les lieux de travail de 50 employés et plus, pourraient prendre, par année, jusqu'à 10 jours de congé non payé avec protection de l'emploi afin de faire face à une situation de crise familiale, lorsque l'employé ou un membre de sa famille est malade ou en cas de deuil.
- Ce congé s'appliquerait dans les cas de maladie touchant l'employé et de crise familiale, de maladie ou de décès touchant les personnes suivantes : conjoint ou partenaire de même sexe de l'employé, son père ou sa mère, son beau-père ou sa belle-mère, son enfant, un enfant de son conjoint, son frère, sa soeur, son grand-père ou sa grand-mère, le grand-père ou la grand-mère de son conjoint, son petit-enfant, le petit-enfant de son conjoint, le conjoint ou le partenaire de même sexe de son enfant, le père ou la mère de son conjoint ou partenaire de même sexe et toute autre personne à sa charge pour ce qui est des soins ou de l'aide.

b) Congé de maternité et congé parental

- Les dispositions portant sur le congé de maternité et le congé parental demeureraient pratiquement inchangées.
- Le gouvernement surveillera les modifications proposées par le gouvernement fédéral aux prestations parentales de l'assurance-emploi afin de déterminer leur incidence sur les normes provinciales.

Questions de discussion

1. ***Quelles règles devraient s'appliquer aux dispositions sur les congés pour obligations familiales?***
2. ***Comment définissez-vous une « crise familiale »?***
3. ***Les dispositions proposées sur les congés pour obligations familiales couvrent-elles adéquatement les situations où un employé devrait s'absenter pour régler une situation familiale grave ou une question personnelle?***
4. ***Le gouvernement devrait-il envisager de modifier les dispositions sur les congés de maternité afin que le congé commence au moment de la naissance vivante, même si celle-ci se produit plus de 17 semaines avant la date prévue d'accouchement?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

B. Mise à jour et clarification de la Loi

La *Loi sur les normes d'emploi* et les autres mesures législatives pertinentes n'ont jamais subi de révision en profondeur. L'un des principaux objectifs du présent examen est de simplifier le langage utilisé dans la Loi et de mettre celle-ci à jour afin d'en améliorer l'efficacité et la consultation, et de la rendre plus adaptée aux lieux de travail de l'Ontario, qui sont en constante évolution. Ces changements favoriseront la conformité, aideront les employeurs et les employés à mieux comprendre leurs droits et leurs responsabilités et permettront aux entreprises d'être plus compétitives.

Normes à mettre à jour : pas de changement majeur proposé

1) Rémunération

La LNE comporte certaines exigences sur la façon dont les salaires sont versés. Par exemple, elle exige que les salaires soient versés en argent comptant ou par chèque; au lieu de travail ou à un autre endroit convenu entre l'employeur et l'employé; et le jour régulier de paie.

Orientation proposée:

Conforme à l'intention de créer une loi moderne et efficace et de tenir compte du fait que les moyens électroniques facilitent les transactions personnelles et d'affaires, le gouvernement propose de modifier les dispositions sur la rémunération afin de permettre le dépôt direct des salaires sans qu'il soit nécessaire d'obtenir le consentement de l'employé.

Questions de discussion

1. ***Lorsqu'il élaborera une nouvelle loi, le gouvernement devrait-il envisager d'autres changements en ce qui à trait à la rémunération?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

---

2) Licenciement et cessation d'emploi

La LNE exige qu'un avis écrit de licenciement en bonne et due forme soit remis. Lorsque l'employeur ne remet pas un tel avis, il doit verser une indemnité tenant lieu d'avis. À l'exception des cas de licenciement massif (où plus de 50 employés sont licenciés), la date à laquelle l'avis est donné dépend de la durée pendant laquelle l'employé a travaillé pour l'employeur. Ainsi, les avis varient d'une semaine (employés travaillant pour l'employeur depuis au moins trois mois, mais moins d'un an) à huit semaines (employés travaillant pour l'employeur depuis au moins huit ans). Les dispositions sur le licenciement massif exigent que l'employeur fournisse huit, douze ou seize semaines d'avis selon le nombre d'employés à licencier.

La LNE actuelle exige aussi qu'une indemnité de cessation d'emploi soit versée aux employés qui cumulent au moins cinq ans d'emploi et qui sont licenciés dans les conditions suivantes :

- un licenciement massif survient en raison de la fermeture d'une usine ou de la fin des affaires d'une entreprise;
- l'employeur a une masse salariale d'au moins 2,5 millions de dollars.

Aux termes des dispositions actuelles concernant la cessation d'emploi, un employé doit recevoir, pour chaque année qu'il a travaillée pour un employeur, une semaine de salaire normal, jusqu'à concurrence de 26 semaines.

Les dispositions sur l'avis de licenciement prévoient suffisamment de temps pour que les employés entreprennent une recherche d'emploi ou se perfectionnement afin de trouver un autre emploi. Les indemnités de licenciement tiennent compte du nombre d'années et des efforts des employés qui comptent de nombreuses années de service en accordant une compensation pour leur ancienneté et leurs compétences propres à l'entreprise.

La plupart des autres provinces et des territoires ont des dispositions sur les avis de licenciement semblables à celles de l'Ontario.

Orientation proposée:

Le gouvernement propose de n'apporter aucun changement majeur aux dispositions de la Loi portant sur les avis de licenciement et la cessation d'emploi. Un certain nombre de changements mineurs seraient toutefois apportés afin d'assurer une plus grande cohérence des définitions et de l'application de ces dispositions.

Questions de discussion

1. ***Le gouvernement devrait-il apporter des changements aux dispositions de la LNE portant sur les avis de licenciement et la cessation d'emploi? Dans l'affirmative, précisez quels changements devraient être apportés.***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

Questions de discussion

1. ***Quelles règles devraient s'appliquer aux dispositions sur les congés pour obligations familiales?***
2. ***Comment définissez-vous une « crise familiale »?***
3. ***Les dispositions proposées sur les congés pour obligations familiales couvrent-elles adéquatement les situations où un employé devrait s'absenter pour régler une situation familiale grave ou une question personnelle?***
4. ***Le gouvernement devrait-il envisager de modifier les dispositions sur les congés de maternité afin que le congé commence au moment de la naissance vivante, même si celle-ci se produit plus de 17 semaines avant la date prévue d'accouchement?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

B. Mise à jour et clarification de la Loi

La *Loi sur les normes d'emploi* et les autres mesures législatives pertinentes n'ont jamais subi de révision en profondeur. L'un des principaux objectifs du présent examen est de simplifier le langage utilisé dans la Loi et de mettre celle-ci à jour afin d'en améliorer l'efficacité et la consultation, et de la rendre plus adaptée aux lieux de travail de l'Ontario, qui sont en constante évolution. Ces changements favoriseront la conformité, aideront les employeurs et les employés à mieux comprendre leurs droits et leurs responsabilités et permettront aux entreprises d'être plus compétitives.

Normes à mettre à jour : pas de changement majeur proposé

1) Rémunération

La LNE comporte certaines exigences sur la façon dont les salaires sont versés. Par exemple, elle exige que les salaires soient versés en argent comptant ou par chèque; au lieu de travail ou à un autre endroit convenu entre l'employeur et l'employé; et le jour régulier de paie.

Orientation proposée:

Conforme à l'intention de créer une loi moderne et efficace et de tenir compte du fait que les moyens électroniques facilitent les transactions personnelles et d'affaires, le gouvernement propose de modifier les dispositions sur la rémunération afin de permettre le dépôt direct des salaires sans qu'il soit nécessaire d'obtenir le consentement de l'employé.

Questions de discussion

1. ***Lorsqu'il élaborera une nouvelle loi, le gouvernement devrait-il envisager d'autres changements en ce qui à trait à la rémunération?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

2) Licenciement et cessation d'emploi

La LNE exige qu'un avis écrit de licenciement en bonne et due forme soit remis. Lorsque l'employeur ne remet pas un tel avis, il doit verser une indemnité tenant lieu d'avis. À l'exception des cas de licenciement massif (où plus de 50 employés sont licenciés), la date à laquelle l'avis est donné dépend de la durée pendant laquelle l'employé a travaillé pour l'employeur. Ainsi, les avis varient d'une semaine (employés travaillant pour l'employeur depuis au moins trois mois, mais moins d'un an) à huit semaines (employés travaillant pour l'employeur depuis au moins huit ans). Les dispositions sur le licenciement massif exigent que l'employeur fournisse huit, douze ou seize semaines d'avis selon le nombre d'employés à licencier.

La LNE actuelle exige aussi qu'une indemnité de cessation d'emploi soit versée aux employés qui cumulent au moins cinq ans d'emploi et qui sont licenciés dans les conditions suivantes :

- un licenciement massif survient en raison de la fermeture d'une usine ou de la fin des affaires d'une entreprise;
- l'employeur a une masse salariale d'au moins 2,5 millions de dollars.

Aux termes des dispositions actuelles concernant la cessation d'emploi, un employé doit recevoir, pour chaque année qu'il a travaillée pour un employeur, une semaine de salaire normal, jusqu'à concurrence de 26 semaines.

Les dispositions sur l'avis de licenciement prévoient suffisamment de temps pour que les employés entreprennent une recherche d'emploi ou se perfectionnement afin de trouver un autre emploi. Les indemnités de licenciement tiennent compte du nombre d'années et des efforts des employés qui comptent de nombreuses années de service en accordant une compensation pour leur ancienneté et leurs compétences propres à l'entreprise.

La plupart des autres provinces et des territoires ont des dispositions sur les avis de licenciement semblables à celles de l'Ontario.

Orientation proposée:

Le gouvernement propose de n'apporter aucun changement majeur aux dispositions de la Loi portant sur les avis de licenciement et la cessation d'emploi. Un certain nombre de changements mineurs seraient toutefois apportés afin d'assurer une plus grande cohérence des définitions et de l'application de ces dispositions.

Questions de discussion

1. ***Le gouvernement devrait-il apporter des changements aux dispositions de la LNE portant sur les avis de licenciement et la cessation d'emploi? Dans l'affirmative, précisez quels changements devraient être apportés.***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matieres

Champ d'application de la Loi : exemptions et règles spéciales

La LNE actuelle s'applique à presque tous les employés et employeurs de l'Ontario. Ne sont pas assujettis à la Loi certains étudiants d'écoles secondaires et de collèges qui participent à des programmes de travail-étude, les participants au programme Ontario au travail, les détenus d'établissements correctionnels provinciaux et certains contrevenants participants à des programmes de travail. De plus, en raison d'un ensemble d'exclusions et d'exemptions complexes, certains employés ou types de travail ne sont pas couverts par certaines normes ou reçoivent un traitement spécial. Les employeurs et les employés ont aussi de la difficulté à savoir en quoi consistent leurs obligations et leurs droits. En outre, les incohérences de la LNE entraînent le traitement inégal de certains employés.

1) Protection offerte par la Loi

Actuellement en Ontario, comme dans la plupart des autres provinces et des territoires, la façon dont les relations employeurs-employés sont définies détermine si un employé est couvert par les droits de base de la LNE. Cependant, des changements radicaux dans la nature et la forme des relations employeurs-employés remettent ces définitions traditionnelles en question. L'utilisation et la présence de plus en plus grande d'employés occasionnels, d'employés à temps partiel, de travailleurs a domicile, de travailleurs à distance et de travailleurs provenant d'agences de placement signalent une transformation importante des formes traditionnelles de travail et des relations entre employeurs et employés. Même s'il n'est pas envisagé de protéger les travailleurs contractuels en vertu d'une nouvelle loi, la définition du terme « employé » doit être revue à la lumière des nouvelles relations et modalités d'emploi.

Orientation proposée:

Une nouvelle loi tiendrait compte des changements survenus dans la nature du travail et dans les relations employeurs-employés et prévoirait de nouvelles façons d'organiser le travail en :

- mettant à jour, clarifiant et simplifiant les définitions afin de refléter les nouvelles modalités de travail.

Questions de discussion

1. ***Quelles caractéristiques des modalités de travail laisseraient croire qu'une relation employeur-employé existe ou n'existe pas? 2. Comment définiriez-vous « employé », « travailleur à domicile » et « employeur » dans une nouvelle loi?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour a la table des matières

2) Exemptions

La prémisse de base de l'actuelle LNE est que tous les employés et tous les employeurs devraient être couverts par la Loi, sauf quelques rares exceptions. Toutefois, le nombre et la complexité des exclusions et exemptions ont pour effet d'exclure partiellement plus de 20 % des employés de l'Ontario. Les motifs de ces exemptions, ainsi que la façon dont ils sont prévus par la LNE, doivent être revus afin d'assurer qu'ils sont toujours pertinents dans les lieux de travail d'aujourd'hui et pour les employés d'aujourd'hui.

Orientation proposée:

Bien que la prémisse de base soit encore valable, il est admis qu'un seul ensemble de normes ne peut pas englober de manière satisfaisante la diversité de l'économie ontarienne en ce qui a trait à la nature du travail, aux relations employeurs-employés, aux occupations et aux lieux de travail. Ceci étant dit, des exemptions et des traitements spéciaux sont toujours nécessaires afin d'assurer qu'une nouvelle loi tient compte des caractéristiques actuelles et futures des lieux de travail. Le gouvernement propose donc d'adopter une politique afin d'évaluer si certains employés ou types de travail devraient être exemptés de certaines parties de la Loi. La politique servirait à réévaluer les exemptions actuelles et à évaluer toute suggestion relative aux exemptions faite par des employeurs ou des employés.

Le gouvernement propose de tenir compte de ce qui suit lorsqu'il déterminera des exemptions ou un traitement spécial :

- les autres mesures législatives régissant les relations employeurs-employés qui s'appliquent à un particulier ou à un type de travail. Par exemple, certaines des conditions d'emploi des conducteurs de camion et des pompiers sont établies dans d'autres lois;
- les règles actuelles s'appliquant aux relations employeurs-employés qui sont conformes aux normes établies dans la Loi ou plus élevées;
- les relations employeurs-employés dans le cadre desquelles il existe un certain équilibre du pouvoir et où le particulier ne se trouve pas dans une position vulnérable. Par exemple, les avocats, les médecins, les dentistes et d'autres professionnels recevant une rémunération élevée sont en mesure de négocier des modalités de travail qui s'élèvent au-dessus des normes d'emploi de base.
- des arguments économiques ou relatifs aux coûts qui démontrent qu'une industrie se trouve dans une situation de désavantage compétitif grave en raison de l'application de certaines dispositions;
- les situations d'urgence qui exigent un traitement spécial ou une exemption temporaire d'une norme ou de plusieurs normes.

Le gouvernement a aussi l'intention d'assurer une plus grande cohérence et clarté relativement aux exemptions qui seraient contenues dans une nouvelle loi. L'objectif serait d'assurer que les employés et les employeurs comprennent clairement, et puissent déterminer facilement, quels droits et quelles responsabilités s'appliquent à eux.

Questions de discussion

1. ***Est-ce que la politique proposée pour déterminer si une occupation ou un type de travail devrait être exempté d'une norme d'emploi particulière semble appropriée?***
2. ***Devrait-on considérer que certaines occupations ou certains types de travail font partie d'une nouvelle liste d'exemptions?***
3. ***Comment les exemptions de certaines parties d'une nouvelle loi devraient-elles être organisées afin que les employeurs et les employés puissent facilement les comprendre?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

Dispositions sur la structure, l'administration et l'application de la Loi

1) Administration

Champ d'application de la Loi : exemptions et règles spéciales

La LNE actuelle s'applique à presque tous les employés et employeurs de l'Ontario. Ne sont pas assujettis à la Loi certains étudiants d'écoles secondaires et de collèges qui participent à des programmes de travail-étude, les participants au programme Ontario au travail, les détenus d'établissements correctionnels provinciaux et certains contrevenants participants à des programmes de travail. De plus, en raison d'un ensemble d'exclusions et d'exemptions complexes, certains employés ou types de travail ne sont pas couverts par certaines normes ou reçoivent un traitement spécial. Les employeurs et les employés ont aussi de la difficulté à savoir en quoi consistent leurs obligations et leurs droits. En outre, les incohérences de la LNE entraînent le traitement inégal de certains employés.

1) Protection offerte par la Loi

Actuellement en Ontario, comme dans la plupart des autres provinces et des territoires, la façon dont les relations employeurs-employés sont définies détermine si un employé est couvert par les droits de base de la LNE. Cependant, des changements radicaux dans la nature et la forme des relations employeurs-employés remettent ces définitions traditionnelles en question. L'utilisation et la présence de plus en plus grande d'employés occasionnels, d'employés à temps partiel, de travailleurs à domicile, de travailleurs à distance et de travailleurs provenant d'agences de placement signalent une transformation importante des formes traditionnelles de travail et des relations entre employeurs et employés. Même s'il n'est pas envisagé de protéger les travailleurs contractuels en vertu d'une nouvelle loi, la définition du terme « employé » doit être revue à la lumière des nouvelles relations et modalités d'emploi.

Orientation proposée:

Une nouvelle loi tiendrait compte des changements survenus dans la nature du travail et dans les relations employeurs-employés et prévoirait de nouvelles façons d'organiser le travail en :

- mettant à jour, clarifiant et simplifiant les définitions afin de refléter les nouvelles modalités de travail.

Questions de discussion

1. ***Quelles caractéristiques des modalités de travail laisseraient croire qu'une relation employeur-employé existe ou n'existe pas? 2. Comment définiriez-vous « employé », « travailleur à domicile » et « employeur » dans une nouvelle loi?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

---

2) Exemptions

La prémisse de base de l'actuelle LNE est que tous les employés et tous les employeurs devraient être couverts par la Loi, sauf quelques rares exceptions. Toutefois, le nombre et la complexité des exclusions et exemptions ont pour effet d'exclure partiellement plus de 20 % des employés de l'Ontario. Les motifs de ces exemptions, ainsi que la façon dont ils sont prévus par la LNE, doivent être revus afin d'assurer qu'ils sont toujours pertinents dans les lieux de travail d'aujourd'hui et pour les employés d'aujourd'hui.

Orientation proposée:

Bien que la prémisse de base soit encore valable, il est admis qu'un seul ensemble de normes ne peut pas englober de manière satisfaisante la diversité de l'économie ontarienne en ce qui a trait à la nature du travail, aux relations employeurs-employés, aux occupations et aux lieux de travail. Ceci étant dit, des exemptions et des traitements spéciaux sont toujours nécessaires afin d'assurer qu'une nouvelle loi tient compte des caractéristiques actuelles et futures des lieux de travail. Le gouvernement propose donc d'adopter une politique afin d'évaluer si certains employés ou types de travail devraient être exemptés de certaines parties de la Loi. La politique servirait à réévaluer les exemptions actuelles et à évaluer toute suggestion relative aux exemptions faite par des employeurs ou des employés.

Le gouvernement propose de tenir compte de ce qui suit lorsqu'il déterminera des exemptions ou un traitement spécial :

- les autres mesures législatives régissant les relations employeurs-employés qui s'appliquent à un particulier ou à un type de travail. Par exemple, certaines des conditions d'emploi des conducteurs de camion et des pompiers sont établies dans d'autres lois;
- les règles actuelles s'appliquant aux relations employeurs-employés qui sont conformes aux normes établies dans la Loi ou plus élevées;
- les relations employeurs-employés dans le cadre desquelles il existe un certain équilibre du pouvoir et où le particulier ne se trouve pas dans une position vulnérable. Par exemple, les avocats, les médecins, les dentistes et d'autres professionnels recevant une rémunération élevée sont en mesure de négocier des modalités de travail qui s'élèvent au-dessus des normes d'emploi de base.
- des arguments économiques ou relatifs aux coûts qui démontrent qu'une industrie se trouve dans une situation de désavantage compétitif grave en raison de l'application de certaines dispositions;
- les situations d'urgence qui exigent un traitement spécial ou une exemption temporaire d'une norme ou de plusieurs normes.

Le gouvernement a aussi l'intention d'assurer une plus grande cohérence et clarté relativement aux exemptions qui seraient contenues dans une nouvelle loi. L'objectif serait d'assurer que les employés et les employeurs comprennent clairement, et puissent déterminer facilement, quels droits et quelles responsabilités s'appliquent à eux.

Questions de discussion

1. ***Est-ce que la politique proposée pour déterminer si une occupation ou un type de travail devrait être exempté d'une norme d'emploi particulière semble appropriée?***
2. ***Devrait-on considérer que certaines occupations ou certains types de travail font partie d'une nouvelle liste d'exemptions?***
3. ***Comment les exemptions de certaines parties d'une nouvelle loi devraient-elles être organisées afin que les employeurs et les employés puissent facilement les comprendre?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

Dispositions sur la structure, l'administration et l'application de la Loi

1) Administration

Le Programme des normes d'emploi du ministère du Travail administre la LNE. La Loi comprend des dispositions relatives à son administration, y compris les pouvoirs du ministre, du directeur et des agents des normes d'emploi et de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Ces dispositions précisent les procédures relatives au dépôt des demandes, au processus d'examen, aux ordonnances de paiement et aux mécanismes de révision des ordonnances. Afin d'utiliser plus efficacement les ressources du ministère, les ordonnances de paiement sont limitées à 10 000 $. Pour éliminer les doubles emplois et encourager l'autonomie, les employés non syndiqués sont tenus de décider, dans un délai de deux semaines après avoir déposé une demande, s'ils désirent maintenir leur demande auprès du ministère ou porter l'affaire devant les tribunaux.

Orientation proposée:

Les normes contenues dans une nouvelle loi seraient claires et faciles à comprendre. Les procédures administratives seraient plus efficaces et plus équitables. On envisagerait d'éliminer les approbations pour des écarts aux normes tels que la réduction des heures de lunch ou la prolongation des mises à pied temporaires. Les règles relatives au dépôt des demandes, à la tenue d'audiences, aux enquêtes, ainsi qu'aux processus de règlement et de révision feraient l'objet d'un examen dans le but de les simplifier et d'éliminer les formalités administratives.

Questions de discussion

1. ***Comment pourrait-on simplifier et rendre plus accessibles, pour les employeurs et les employés, les procédures relatives au dépôt des demandes, aux examens et aux révisions des décisions?***
2. ***Pourrait-on améliorer le processus de règlement en vertu de la Loi? Dans l'affirmative, de quelle façon?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

2) Application

L'application de la Loi est assurée principalement par le processus de plaintes. Les employés déposent une demande auprès du ministère du Travail. Un agent des normes d'emploi examine les demandes déposées, détermine si la Loi a été enfreinte et rend une décision à cet égard. Si l'agent détermine qu'il y a eu infraction de la Loi, il peut rendre une ordonnance de paiement ou faciliter un règlement. Dans certaines circonstances, par exemple, lorsqu'il y a violation des dispositions sur le congé de maternité ou le congé parental, l'agent peut ordonner la réintégration de l'employé dans ses fonctions ainsi qu'une compensation.

Un employeur peut demander que la décision d'un agent soit révisée. Pour ce faire, l'employeur doit déposer une requête auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO). La CRTO exige que l'employeur et l'employé rencontrent un agent des relations de travail qui tentera de résoudre le litige sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience. La grande majorité des requêtes se règlent de cette façon.

D'autres provinces et territoires du Canada ont des mesures d'application semblables à celles de l'Ontario.

Orientation proposée:

L'un des principaux objectifs est d'assurer la conformité à la LNE. Le gouvernement est d'avis que les avantages économiques et sociaux liés aux lieux de travail compétitifs, des emplois de qualité et un niveau de vie élevé peuvent être obtenus lorsque les employeurs et les employés comprennent la LNE et s'y conforment.

Une LNE moderne veillerait à garantir que les parties des lieux de travail disposent des renseignements et des outils dont elles ont besoin pour se conformer à la Loi. Elle encouragerait les employeurs et les employés à devenir plus autonomes et à tenter de résoudre les litiges entre eux avant de s'adresser au ministère du Travail.

Parallèlement, des mécanismes d'application stricts seraient mis en place pour traiter les cas de violations de la Loi. Les actions des contrevenants, qu'il s'agisse de particuliers ou d'entreprises, ont des répercussions économiques et sociales négatives qui limitent la capacité de l'Ontario d'être compétitive. Les récidivistes, en particulier, seraient traités sévèrement.

Le gouvernement, par l'élaboration d'une nouvelle loi qui encourage la conformité, propose d'introduire ce qui suit :

- des sanctions pécuniaires croissantes pour les infractions à la Loi.
- une nouvelle disposition anti-représailles qui permettrait aux agents de normes d'emploi ou aux agents des relations de travail de réintégrer et/ou de compenser un employé qui a été licencié, discipliné ou pénalisé pour avoir exercé ses droits en vertu de la Loi.

Questions de discussion

1. ***Est-ce que l'introduction de sanctions pécuniaires croissantes favoriserait la conformité?***
2. ***Est-ce qu'une disposition anti-représailles améliorerait la conformité à la Loi? Qui devrait avoir le pouvoir d'ordonner la réintégration d'un employé et/ou des compensations : les agents des normes d'emploi ou la Commission des relations de travail de l'Ontario?***
3. ***Est-ce que l'introduction d'un processus interne de règlement des différends pour les lieux de travail non syndiqués aiderait les employés et les employeurs à résoudre leurs différends sans avoir à s'adresser au ministère du Travail? En quoi consisterait le processus?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

3) Autres normes liées aux lieux de travail

Outre la *Loi sur les normes d'emploi*, certains lieux de travail de l'Ontario sont assujettis aux lois suivantes : *Loi sur les normes industrielles*, *Loi sur les agences de placement*, *Loi sur le jour de repos hebdomadaire*. En vertu de la *Loi sur les conditions d'emploi dans les contrats gouvernementaux*, les salaires et les heures de travail pourraient être réglementées pour les travailleurs employés dans le cadre de contrats gouvernementaux de construction.

Le Programme des normes d'emploi du ministère du Travail administre la LNE. La Loi comprend des dispositions relatives à son administration, y compris les pouvoirs du ministre, du directeur et des agents des normes d'emploi et de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Ces dispositions précisent les procédures relatives au dépôt des demandes, au processus d'examen, aux ordonnances de paiement et aux mécanismes de révision des ordonnances. Afin d'utiliser plus efficacement les ressources du ministère, les ordonnances de paiement sont limitées à 10 000 $. Pour éliminer les doubles emplois et encourager l'autonomie, les employés non syndiqués sont tenus de décider, dans un délai de deux semaines après avoir déposé une demande, s'ils désirent maintenir leur demande auprès du ministère ou porter l'affaire devant les tribunaux.

Orientation proposée:

Les normes contenues dans une nouvelle loi seraient claires et faciles à comprendre. Les procédures administratives seraient plus efficaces et plus équitables. On envisagerait d'éliminer les approbations pour des écarts aux normes tels que la réduction des heures de lunch ou la prolongation des mises à pied temporaires. Les règles relatives au dépôt des demandes, à la tenue d'audiences, aux enquêtes, ainsi qu'aux processus de règlement et de révision feraient l'objet d'un examen dans le but de les simplifier et d'éliminer les formalités administratives.

Questions de discussion

1. ***Comment pourrait-on simplifier et rendre plus accessibles, pour les employeurs et les employés, les procédures relatives au dépôt des demandes, aux examens et aux révisions des décisions?***
2. ***Pourrait-on améliorer le processus de règlement en vertu de la Loi? Dans l'affirmative, de quelle façon?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

---

2) Application

L'application de la Loi est assurée principalement par le processus de plaintes. Les employés déposent une demande auprès du ministère du Travail. Un agent des normes d'emploi examine les demandes déposées, détermine si la Loi a été enfreinte et rend une décision à cet égard. Si l'agent détermine qu'il y a eu infraction de la Loi, il peut rendre une ordonnance de paiement ou faciliter un règlement. Dans certaines circonstances, par exemple, lorsqu'il y a violation des dispositions sur le congé de maternité ou le congé parental, l'agent peut ordonner la réintégration de l'employé dans ses fonctions ainsi qu'une compensation.

Un employeur peut demander que la décision d'un agent soit révisée. Pour ce faire, l'employeur doit déposer une requête auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO). La CRTO exige que l'employeur et l'employé rencontrent un agent des relations de travail qui tentera de résoudre le litige sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience. La grande majorité des requêtes se règlent de cette façon.

D'autres provinces et territoires du Canada ont des mesures d'application semblables à celles de l'Ontario.

Orientation proposée:

L'un des principaux objectifs est d'assurer la conformité à la LNE. Le gouvernement est d'avis que les avantages économiques et sociaux liés aux lieux de travail compétitifs, des emplois de qualité et un niveau de vie élevé peuvent être obtenus lorsque les employeurs et les employés comprennent la LNE et s'y conforment.

Une LNE moderne veillerait à garantir que les parties des lieux de travail disposent des renseignements et des outils dont elles ont besoin pour se conformer à la Loi. Elle encouragerait les employeurs et les employés à devenir plus autonomes et à tenter de résoudre les litiges entre eux avant de s'adresser au ministère du Travail.

Parallèlement, des mécanismes d'application stricts seraient mis en place pour traiter les cas de violations de la Loi. Les actions des contrevenants, qu'il s'agisse de particuliers ou d'entreprises, ont des répercussions économiques et sociales négatives qui limitent la capacité de l'Ontario d'être compétitive. Les récidivistes, en particulier, seraient traités sévèrement.

Le gouvernement, par l'élaboration d'une nouvelle loi qui encourage la conformité, propose d'introduire ce qui suit :

- des sanctions pécuniaires croissantes pour les infractions à la Loi.
- une nouvelle disposition anti-représailles qui permettrait aux agents de normes d'emploi ou aux agents des relations de travail de réintégrer et/ou de compenser un employé qui a été licencié, discipliné ou pénalisé pour avoir exercé ses droits en vertu de la Loi.

Questions de discussion

1. ***Est-ce que l'introduction de sanctions pécuniaires croissantes favoriserait la conformité?***
2. ***Est-ce qu'une disposition anti-représailles améliorerait la conformité à la Loi? Qui devrait avoir le pouvoir d'ordonner la réintégration d'un employé et/ou des compensations : les agents des normes d'emploi ou la Commission des relations de travail de l'Ontario?***
3. ***Est-ce que l'introduction d'un processus interne de règlement des différends pour les lieux de travail non syndiqués aiderait les employés et les employeurs à résoudre leurs différends sans avoir à s'adresser au ministère du Travail? En quoi consisterait le processus?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

---

3) Autres normes liées aux lieux de travail

Outre la *Loi sur les normes d'emploi*, certains lieux de travail de l'Ontario sont assujettis aux lois suivantes : *Loi sur les normes industrielles*, *Loi sur les agences de placement*, *Loi sur le jour de repos hebdomadaire*. En vertu de la *Loi sur les conditions d'emploi dans les contrats gouvernementaux*, les salaires et les heures de travail pourraient être réglementées pour les travailleurs employés dans le cadre de contrats gouvernementaux de construction.

Ces lois ont aussi fait l'objet d'un examen approfondi visant à déterminer si elles continuent d'être pertinentes pour les lieux de travail et la population active. Le gouvernement propose d'abroger ces lois dans le cadre du processus de modernisation et de simplification.

La *Loi sur les normes industrielles*

La *Loi sur les normes industrielles* (LNI) a été créée en 1935 afin de stabiliser certaines industries en limitant les conditions de travail qui entraînent des diminutions de salaire et l'exploitation. Elle permet aux employeurs et employés de lieux de travail non syndiqués d'établir un ensemble de normes d'emploi plus élevées que les normes minimales établies dans la LNE afin de répondre aux besoins de l'industrie ou du secteur.

La LNI s'appliquait initialement à de nombreuses industries, mais a été de moins en moins utilisée après la création de la LNE. Actuellement, seules deux industries utilisent encore la LNI : le secteur de la fabrication de manteaux et de tailleurs pour femmes et le secteur des robes et des vêtements sport pour femmes.

Orientation proposée:

Le gouvernement croit en l'importance de rationaliser les mesures législatives relatives à l'emploi et d'éliminer la réglementation et les doubles emplois inutiles chaque fois que cela est possible. Par conséquent, il a l'intention d'abroger la LNI.

Des dispositions transitoires permettraient à ces secteurs de l'industrie du vêtement actuellement régis par des annexes de la Loi d'être entièrement couverts par la Loi.

Questions de discussion

1. ***Si la LNI est abrogée, quelles modalités transitoires seraient nécessaires pour les secteurs de l'industrie du vêtement actuellement couverts par cette loi?***
2. ***Une nouvelle loi devrait-elle prévoir des modalités particulières pour certains secteurs? Dans l'affirmative, de quelle façon?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

Loi sur les agences de placement

La *Loi sur les agences de placement* (LAP) s'applique à toutes les agences de placement liées à des emplois permanents, lesquelles mettent en contact des particuliers cherchant un emploi et des employeurs potentiels. La Loi *ne s'applique pas* aux agences de placement temporaire, qui font la sous-traitance de travailleurs à diverses organisations. La relation entre l'agence de placement temporaire et le travailleur en est une d'employeur et d'employé et elle est régie par la *Loi sur les normes d'emploi*.

La LAP traite principalement des exigences auxquelles doivent satisfaire les agences de placement afin d'obtenir un permis d'exploitation du ministère du Travail. Une entreprise peut se voir refuser un permis si sa conduite passée porte raisonnablement à croire qu'elle n'a pas mené ses affaires conformément à la loi et avec honnêteté et intégrité ou s'il y a des doutes quant à sa viabilité financière. La LAP empêche les

agences de placement d'exiger des frais des particuliers qui cherchent un emploi ou limite ces frais.

Orientation proposée:

La LAP a été promulguée afin d'empêcher l'exploitation des particuliers qui cherchent un emploi, particulièrement pendant des périodes où les emplois étaient plus rares et avant la création d'institutions publiques qui aident les gens en transition entre deux emplois.

Le ministère du Travail a rarement reçu des plaintes en vertu de la LAP. Les changements dans cette industrie, notamment une plus grande utilisation d'Internet pour effectuer des recherches d'emploi et la promulgation de mesures législatives qui traitent de la discrimination ont éliminé en grande partie le besoin d'avoir une telle loi. Par conséquent, le gouvernement a l'intention d'abroger la *Loi sur les agences de placement*.

Questions de discussion

1. ***Si la Loi sur les agences de placement est abrogée, serait-il toujours nécessaire de réglementer ou d'interdire les frais demandés aux personnes qui cherchent un emploi et qui utilisent les services d'une agence de placement permanente?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

Loi sur le repos hebdomadaire

La *Loi sur le repos hebdomadaire* prévoit que dans chaque ville comptant au moins 10 000 habitants, les propriétaires d'hôtels, de restaurants et de cafés doivent fournir à leurs employés au moins 24 heures consécutives de repos pour chaque tranche de sept jours, le dimanche lorsque cela est possible.

Orientation proposée:

Le gouvernement croit en l'importance de rationaliser les mesures législatives liées à l'emploi et d'éliminer les règlements et les doubles emplois inutiles chaque fois que cela est possible. Aux termes des changements proposés aux dispositions sur les heures de travail mentionnés ci-dessus, le gouvernement propose d'inclure dans une nouvelle loi une période de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives pour chaque tranche de sept jours ou de 48 heures consécutives pour chaque tranche de 14 jours. Par conséquent, la *Loi sur le repos hebdomadaire* pourrait être abrogée.

Questions de discussion

1. ***Est-ce que l'intégration des dispositions proposées sur le repos hebdomadaire, en vertu des nouvelles dispositions sur les heures de travail, éliminent le besoin d'avoir une Loi sur le jour de repos hebdomadaire?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

Ces lois ont aussi fait l'objet d'un examen approfondi visant à déterminer si elles continuent d'être pertinentes pour les lieux de travail et la population active. Le gouvernement propose d'abroger ces lois dans le cadre du processus de modernisation et de simplification.

La *Loi sur les normes industrielles*

La *Loi sur les normes industrielles* (LNI) a été créée en 1935 afin de stabiliser certaines industries en limitant les conditions de travail qui entraînent des diminutions de salaire et l'exploitation. Elle permet aux employeurs et employés de lieux de travail non syndiqués d'établir un ensemble de normes d'emploi plus élevées que les normes minimales établies dans la LNE afin de répondre aux besoins de l'industrie ou du secteur.

La LNI s'appliquait initialement à de nombreuses industries, mais a été de moins en moins utilisée après la création de la LNE. Actuellement, seules deux industries utilisent encore la LNI : le secteur de la fabrication de manteaux et de tailleurs pour femmes et le secteur des robes et des vêtements sport pour femmes.

Orientation proposée:

Le gouvernement croit en l'importance de rationaliser les mesures législatives relatives à l'emploi et d'éliminer la réglementation et les doubles emplois inutiles chaque fois que cela est possible. Par conséquent, il a l'intention d'abroger la LNI.

Des dispositions transitoires permettraient à ces secteurs de l'industrie du vêtement actuellement régis par des annexes de la Loi d'être entièrement couverts par la Loi.

Questions de discussion

1. ***Si la LNI est abrogée, quelles modalités transitoires seraient nécessaires pour les secteurs de l'industrie du vêtement actuellement couverts par cette loi?***
2. ***Une nouvelle loi devrait-elle prévoir des modalités particulières pour certains secteurs? Dans l'affirmative, de quelle façon?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

Loi sur les agences de placement

La *Loi sur les agences de placement* (LAP) s'applique à toutes les agences de placement liées à des emplois permanents, lesquelles mettent en contact des particuliers cherchant un emploi et des employeurs potentiels. La Loi *ne s'applique pas* aux agences de placement temporaire, qui font la sous-traitance de travailleurs à diverses organisations. La relation entre l'agence de placement temporaire et le travailleur en est une d'employeur et d'employé et elle est régie par la *Loi sur les normes d'emploi*.

La LAP traite principalement des exigences auxquelles doivent satisfaire les agences de placement afin d'obtenir un permis d'exploitation du ministère du Travail. Une entreprise peut se voir refuser un permis si sa conduite passée porte raisonnablement à croire qu'elle n'a pas mené ses affaires conformément à la loi et avec honnêteté et intégrité ou s'il y a des doutes quant à sa viabilité financière. La LAP empêche les

agences de placement d'exiger des frais des particuliers qui cherchent un emploi ou limite ces frais.

Orientation proposée:

La LAP a été promulguée afin d'empêcher l'exploitation des particuliers qui cherchent un emploi, particulièrement pendant des périodes où les emplois étaient plus rares et avant la création d'institutions publiques qui aident les gens en transition entre deux emplois.

Le ministère du Travail a rarement reçu des plaintes en vertu de la LAP. Les changements dans cette industrie, notamment une plus grande utilisation d'Internet pour effectuer des recherches d'emploi et la promulgation de mesures législatives qui traitent de la discrimination ont éliminé en grande partie le besoin d'avoir une telle loi. Par conséquent, le gouvernement a l'intention d'abroger la *Loi sur les agences de placement*.

Questions de discussion

1. ***Si la Loi sur les agences de placement est abrogée, serait-il toujours nécessaire de réglementer ou d'interdire les frais demandés aux personnes qui cherchent un emploi et qui utilisent les services d'une agence de placement permanente?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

Loi sur le repos hebdomadaire

La *Loi sur le repos hebdomadaire* prévoit que dans chaque ville comptant au moins 10 000 habitants, les propriétaires d'hôtels, de restaurants et de cafés doivent fournir à leurs employés au moins 24 heures consécutives de repos pour chaque tranche de sept jours, le dimanche lorsque cela est possible.

Orientation proposée:

Le gouvernement croit en l'importance de rationaliser les mesures législatives liées à l'emploi et d'éliminer les règlements et les doubles emplois inutiles chaque fois que cela est possible. Aux termes des changements proposés aux dispositions sur les heures de travail mentionnés ci-dessus, le gouvernement propose d'inclure dans une nouvelle loi une période de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives pour chaque tranche de sept jours ou de 48 heures consécutives pour chaque tranche de 14 jours. Par conséquent, la *Loi sur le repos hebdomadaire* pourrait être abrogée.

Questions de discussion

1. ***Est-ce que l'intégration des dispositions proposées sur le repos hebdomadaire, en vertu des nouvelles dispositions sur les heures de travail, éliminent le besoin d'avoir une Loi sur le jour de repos hebdomadaire?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

***Loi sur les conditions d'emploi dans les contrats* gouvernementaux**

La *Loi sur les conditions d'emploi dans les contrats gouvernementaux* a été créée en 1936. Cette loi détermine les heures de travail et les salaires des travailleurs employés dans le cadre de contrats gouvernementaux de construction. Elle précise que toute personne employée dans le cadre d'un contrat gouvernemental de construction doit recevoir un salaire équitable et elle établit les heures de travail à huit heures par jour et à 44 heures par semaine.

Les règlements d'habilitation n'ont jamais été élaborés et, par conséquent, la Loi est demeurée inactive.

Orientation proposée:

Conforme à son objectif d'éliminer la réglementation inutile, le gouvernement propose d'abroger la *Loi sur les conditions d'emploi dans les contrats gouvernementaux*. Aucun changement n'est proposé en ce qui concerne la politique actuelle relative aux justes salaires établis par décret.

Questions de discussion

1. ***Est-ce que l'abrogation de cette loi pose un problème ou soulève des préoccupations?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

CONCLUSION

Les priorités du gouvernement sont d'attirer les emplois, de promouvoir la croissance et d'encourager une productivité et des investissements accrus. Les orientations proposées dans le présent document permettraient au gouvernement de réaliser les engagements qu'il a pris dans son *Plan d'action*, de réduire les formalités administratives et de rendre les lieux de travail de l'Ontario plus flexibles afin qu'ils puissent réagir de manière innovatrice et efficace lorsque des occasions se présentent.

Le fait de clarifier et de simplifier la Loi permettrait aussi aux employeurs et aux employés de mieux comprendre leurs droits et obligations et favoriserait la conformité à la Loi. La nouvelle loi serait flexible et adaptable aux réalités changeantes des lieux de travail de l'Ontario.

Les changements proposés contribueraient à faire de l'Ontario l'un des meilleurs endroits où vivre, travailler, investir et élever des enfants.

Comment faire part de vos commentaires et suggestions

Consultations publiques et commentaires

Le gouvernement aimerait connaître votre opinion sur les orientations proposées ainsi que vos commentaires et suggestions concernant la nouvelle loi et la façon de veiller à ce qu'elle soit flexible et efficace, et qu'elle reflète les besoins liés aux lieux de travail d'aujourd'hui. Des consultations publiques se dérouleront dans l'ensemble de la province aux mois d'août et de septembre prochains. Vous pouvez faire parvenir vos commentaires par courrier, télécopieur ou courriel aux endroits suivants

L'honorable Chris Stockwell
Ministre du Travail
400, avenue University, 14e étage
Toronto (Ontario) M7A 1T7

Objet :	**Projet d'examen de la LNE**
Télécopieur :	**(416) 326-9542 ou numéro sans frais (à l'extérieur de la zone de l'indicatif 416) 1 877 562-2206**
Courriel :	**esaproject@mol.gov.on.ca**

Pour obtenir des exemplaires supplémentaires du présent document, composez le (416) 326-6643 ou visitez le site Web du ministère du Travail, au http://www.gov.on.ca/lab/es/esf.htm

TOUS LES COMMENTAIRES DOIVENT NOUS PARVENIR D'ICI LE 29 SEPTEMBRE 2000.

Retour à la table des matières

Documents connexes: L'heure est au changement : La législation ontarienne sur les normes d'emploi

Retour à : Normes d'emploi
Calendrier des messages
Messages principaux

site principal | commentaires | recherche | plan du site | english

Dernière mise à jour : le mercredi 26 juillet 2000

Les renseignements sur ce site sont fournis à titre de service au public par le gouvernement de l'Ontario, Canada. Tous les efforts raisonnable seront faits pour assurer la mise à jour et l'exactitude des renseignements offerts sur le site. Toutefois, les lecteurs devront vérifier l'information avant de s'en servir.

***Loi sur les conditions d'emploi dans les contrats* gouvernementaux**

La *Loi sur les conditions d'emploi dans les contrats gouvernementaux* a été créée en 1936. Cette loi détermine les heures de travail et les salaires des travailleurs employés dans le cadre de contrats gouvernementaux de construction. Elle précise que toute personne employée dans le cadre d'un contrat gouvernemental de construction doit recevoir un salaire équitable et elle établit les heures de travail à huit heures par jour et à 44 heures par semaine.

Les règlements d'habilitation n'ont jamais été élaborés et, par conséquent, la Loi est demeurée inactive.

Orientation proposée:

Conforme à son objectif d'éliminer la réglementation inutile, le gouvernement propose d'abroger la *Loi sur les conditions d'emploi dans les contrats gouvernementaux*. Aucun changement n'est proposé en ce qui concerne la politique actuelle relative aux justes salaires établis par décret.

Questions de discussion

1. ***Est-ce que l'abrogation de cette loi pose un problème ou soulève des préoccupations?***

Comment faire part de vos commentaires et suggestions
Retour à la table des matières

CONCLUSION

Les priorités du gouvernement sont d'attirer les emplois, de promouvoir la croissance et d'encourager une productivité et des investissements accrus. Les orientations proposées dans le présent document permettraient au gouvernement de réaliser les engagements qu'il a pris dans son *Plan d'action*, de réduire les formalités administratives et de rendre les lieux de travail de l'Ontario plus flexibles afin qu'ils puissent réagir de manière innovatrice et efficace lorsque des occasions se présentent.

Le fait de clarifier et de simplifier la Loi permettrait aussi aux employeurs et aux employés de mieux comprendre leurs droits et obligations et favoriserait la conformité à la Loi. La nouvelle loi serait flexible et adaptable aux réalités changeantes des lieux de travail de l'Ontario.

Les changements proposés contribueraient à faire de l'Ontario l'un des meilleurs endroits où vivre, travailler, investir et élever des enfants.

Comment faire part de vos commentaires et suggestions

Consultations publiques et commentaires

Le gouvernement aimerait connaître votre opinion sur les orientations proposées ainsi que vos commentaires et suggestions concernant la nouvelle loi et la façon de veiller à ce qu'elle soit flexible et efficace, et qu'elle reflète les besoins liés aux lieux de travail d'aujourd'hui. Des consultations publiques se dérouleront dans l'ensemble de la province aux mois d'août et de septembre prochains. Vous pouvez faire parvenir vos commentaires par courrier, télécopieur ou courriel aux endroits suivants

L'honorable Chris Stockwell
Ministre du Travail
400, avenue University, 14e étage
Toronto (Ontario) M7A 1T7

Objet :	**Projet d'examen de la LNE**
Télécopieur :	**(416) 326-9542 ou numéro sans frais (à l'extérieur de la zone de l'indicatif 416) 1 877 562-2206**
Courriel :	**esaproject@mol.gov.on.ca**

Pour obtenir des exemplaires supplémentaires du présent document, composez le (416) 326-6643 ou visitez le site Web du ministère du Travail, au http://www.gov.on.ca/lab/es/esf.htm

TOUS LES COMMENTAIRES DOIVENT NOUS PARVENIR D'ICI LE 29 SEPTEMBRE 2000.

Retour à la table des matières

Documents connexes: L'heure est au changement : La législation ontarienne sur les normes d'emploi

Retour à : Normes d'emploi
Calendrier des messages
Messages principaux

| site principal | commentaires | recherche | plan du site | english |

Dernière mise à jour : le mercredi 26 juillet 2000

Les renseignements sur ce site sont fournis à titre de service au public par le gouvernement de l'Ontario, Canada. Tous les efforts raisonnable seront faits pour assurer la mise à jour et l'exactitude des renseignements offerts sur le site. Toutefois, les lecteurs devront vérifier l'information avant de s'en servir

Ontario
Ce site est mis à jour par le gouvernement de l'Ontario, Canada.

Renseignements sur les droits d'auteur : © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1999-2000